



# Haryana Government Gazette

Published by Authority

© Government of Haryana

No. 52-2018] CHANDIGARH, TUESDAY, DECEMBER 25, 2018 (PAUSA 4, 1940 SAKA)

## PART-I

### Notifications, Orders and Declarations by Haryana Government

हरियाणा सरकार

श्रम विभाग

अधिसूचना

दिनांक 14 दिसम्बर, 2018

**संख्या 11/25/2018-4Lab.**— औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) पंजाब नियम, 1949, हरियाणा राज्यार्थ, को आगे संशोधित करने के लिए नियमों का निम्नलिखित प्रारूप जिसे हरियाणा के राज्यपाल, औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (1946 का केन्द्रीय अधिनियम 20) की धारा 15 की उपधारा (2) के खण्ड (क) तथा (ख) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, बनाने का प्रस्ताव करते हैं, उक्त धारा की उपधारा (1) द्वारा यथा अपेक्षित, इसके द्वारा, ऐसे व्यक्तियों की जानकारी के लिए प्रकाशित किया जाता है, जिनके इससे प्रभावित होने की संभावना है।

इसके द्वारा नोटिस दिया जाता है कि इस अधिसूचना के राजपत्र में प्रकाशन की तिथि से साठ दिन की अवधि की समाप्ति पर या इसके पश्चात् सरकार संशोधन प्रारूप पर, ऐसे आक्षेपों या सुझावों सहित, यदि कोई हों, जो श्रम आयुक्त, हरियाणा, 30 बेज बिल्डिंग, सैक्टर 17 बी, चण्डीगढ़ द्वारा संशोधन प्रारूप के संबंध में किसी व्यक्ति से इस प्रकार विनिर्दिष्ट अवधि की समाप्ति से पूर्व प्राप्त किए जाएं, विचार करेगी।

#### प्रारूप नियम

1. ये नियम औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) पंजाब (हरियाणा संशोधन) नियम, 2018 कहे जा सकते हैं।
2. औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) पंजाब नियम, 1949 (जिन्हें, इसमें, इसके बाद, उक्त नियम कहा गया है) में, नियम 2 में, खण्ड (क) के बाद, निम्नलिखित खण्ड रखा जायेगा, अर्थात् :-

‘(कक) कोई “नियत अवधि नियोजन” कर्मकार ऐसा कर्मकार है, जो नियत अवधि के लिये नियोजन की लिखित संविदा के आधार पर लगा हुआ है :

परंतु,—

- (i) उसके कार्य के घंटे, मजदूरी, भत्ते और अन्य लाभ किसी स्थायी कर्मकार से कम नहीं होंगे; और
- (ii) वह स्थायी कर्मकार के लिये उपलब्ध सभी कानूनी लाभों को भी उसके द्वारा की गई सेवा की अवधि के अनुसार आनुपातिक रूप से प्राप्त करने का पात्र होगा, चाहे उसके नियोजन की अवधि कानून में अपेक्षित नियोजन की अवधि तक नहीं बढ़ाई जाती है;’।

3. उक्त नियमों में, नियम 5 में, खण्ड (3क) के बाद, निम्नलिखित खण्ड रखा जायेगा, अर्थात् :-  
“(3ख) नियत अवधि नियोजन कर्मकारों की संख्या”।
4. उक्त नियमों में, अनुसूची में, पैरा 3 में, —  
(i) प्रथम मद (ग) के बाद, निम्नलिखित मद रखी जायेगी, अर्थात् :-  
“(गक) नियत अवधि नियोजन कर्मकार; तथा  
(ii) द्वितीय मद (ग) के बाद, निम्नलिखित मद रखी जायेगी, अर्थात् :-  
“(गक) कोई “नियत अवधि नियोजन कर्मकार” ऐसा कर्मकार है, जो नियत अवधि के लिये नियोजन की लिखित संविदा के आधार पर लगा हुआ है :  
परंतु,—  
(i) उसके कार्य के घंटे, मजदूरी, भत्ते और अन्य लाभ किसी स्थायी कर्मकार से कम नहीं होंगे; और  
(ii) वह स्थायी कर्मकार के लिये उपलब्ध सभी कानूनी लाभों को भी उसके द्वारा की गई सेवा की अवधि के अनुसार आनुपातिक रूप से प्राप्त करने का पात्र होगा, चाहे उसके नियोजन की अवधि कानून में अपेक्षित नियोजन की अवधि तक नहीं बढ़ाई जाती है।”
5. उक्त नियमों में, अनुसूची में, पैरा 17 में, उप पैरा (2) के स्थान पर, निम्नलिखित उप पैरा प्रतिस्थापित किया जायेगा, अर्थात् :-  
“(2) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) के उपबंधों के अधीन रहते हुये, —  
(i) अस्थायी कर्मकार, चाहे मासिक दर से, साप्ताहिक दर से या नग दर से और परिवीक्षाधीन या बदली कर्मकार हो, की दशा में, नियोजन समाप्ति का नोटिस आवश्यक नहीं होगा; और  
(ii) नियत अवधि नियोजन के आधार पर नियोजित कोई कर्मकार ठेका या नियोजन के नवीकरण न होने या उनकी समाप्ति पर, यदि उसकी समाप्ति कर दी जाती है, किसी नोटिस या उसके बदले वेतन का हकदार नहीं होगा:  
परंतु अस्थायी कर्मकार की सेवाएं दंड के रूप में पर्यवसित नहीं होगी, जब तक पैरा 20 के विहित मामले में उसके विरुद्ध अधिकथित कदाचार के आरोपों के स्पष्टीकरण का अवसर न दिया गया हो:  
परंतु ऐसे अस्थायी कर्मकार को, जिसने तीन मास निरंतर सेवा की हो, उसका नियोजन समाप्त करने के आशय का दो सप्ताह का नोटिस दिया जायेगा, यदि ऐसी समाप्ति उसके नियोजन की संविदा के निबंधनानुसार नहीं है:  
परंतु यह और कि जब कि अस्थायी कर्मकार की सेवायें, जिसने तीन मास की निरंतर सेवा पूरी नहीं की हो, उसको दिये गये नियोजन के निबंधनानुसार पूरा करने से पूर्व समाप्त कर दी जाती है, तो उसको समाप्ति के कारणों को लेखबद्ध करते हुये सूचना दी जायेगी और जब किसी बदली कर्मकार की सेवायें स्थायी पदधारी के कार्य पर वापस लौटने से पूर्व उसकी बदली को नियोजन के निबंधनानुसार समाप्ति से पूर्व समाप्त कर दी जाती है, तो उसको समाप्ति के कारणों को लेखबद्ध करते हुये सूचना दी जायेगी”।

डॉ० महावीर सिंह,  
प्रधान सचिव, हरियाणा सरकार,  
श्रम विभाग।

## HARYANA GOVERNMENT

### LABOUR DEPARTMENT

#### Notification

The 14th December, 2018

**No. 11/25/2018-4Lab.**— The following draft of the rules, further to amend the Industrial Employment (Standing Orders) Punjab Rules, 1949 in its application to the State of Haryana, which the Governor of Haryana proposes to make in exercise of the powers conferred by Clauses (a) and (b) of sub-section (2) of section 15 of the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (Central Act 20 of 1946) is hereby published as required under sub-section (1) of the said section for the information of persons likely to be affected thereby.

Notice is hereby given that draft amendment shall be taken into consideration by the State Government on or after the expiry of the period of sixty days from the date of publication of this notification in the Official Gazette, together with any objections or suggestions, if any, which may be received by the office of Labour Commissioner, Haryana, 30 Bays Building, Sector-17B, Chandigarh from any person with respect to the draft amendment before the expiry of the period, so specified:-

#### **Draft Rules**

1. These rules may be called the Industrial Employment (Standing Orders) Punjab (Haryana Amendment) Rules, 2018.

2. In the Industrial Employment (Standing Orders) Punjab Rules, 1949, as applicable to the State of Haryana (hereinafter called the said rules), in rule 2, after clause (a) the following clause shall be Inserted, namely:-

“(aa) “fixed term employment”:- means an employment in which a workman has been engaged on the basis of a written contract of employment for a fixed period:

Provided that-

- (a) his hours of work, wages, allowances and other benefits shall not be less than that of a permanent workman;
- (b) he shall be eligible for all statutory benefits available to a permanent workman proportionately according to the period of service rendered by him even if his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute.”

3. in the said rules, in rule 5, after item (3A), the following item shall be inserted, namely:-

“(3B) Number of fixed term employment workmen;”

4. In the said rules, in Schedule 1, in paragraph 3,-

(i) after item (c), the following item shall be inserted, namely:-

“(ca) “fixed term employment workman”; and

(ii) after sub-paragraph (c), the following sub-paragraph shall be inserted, namely:-

“(ca) A ‘fixed term employment workman’ is a workman who has been engaged on the basis of a written contract of employment for a fixed period.

Provided that-

- (a) his hours of work, wages, allowances and other benefits shall not be less than that of a permanent workman; and
- (b) he shall be eligible for all statutory benefits available to a permanent workman proportionately according to the period of service rendered by him even if his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute.”

5. In the said rules, in Schedule 1, In paragraph 17, for sub-paragraph (2), the following sub-paragraph shall be substituted, namely:-

“2. Subject to the provisions of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947):-

- (i) no notice of termination of employment shall be necessary in the case of temporary workmen whether monthly rated, weekly rated or piece rated and probations or badli workmen; and
- (ii) no workman employed on fixed term employment basis as a result of non-renewal of contract or employment or on the expiry of such contract period without it being renewed, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if his services are terminated:

Provided that the services of a temporary workman shall not be terminated as a punishment unless he has been given an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against him in the manner prescribed in paragraph 20.

2(a) Subject to the provisions of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947):-

- (i) no notice of termination of employment shall be necessary in the case of temporary and badli workmen; and

- (ii) no workman employed on fixed term employment basis as a result of non-renewal of contract or employment or on the expiry of such contract period without it being renewed, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if his services are terminated:

Provided that a temporary workman, who has completed three months continuous service, shall be given two weeks notice of the intention to terminate his employment, if such termination is not in accordance with the terms of the contract of his employment:

Provided further that when the services of a temporary workman, who has not completed three month's continuous service, are terminated before the completion of the term of employment given to him, he shall be informed of the reasons for termination in writing and when the services of a badli workmen are terminated before the return to work of the permanent incumbent or the expiry of his (badli's) term of employment, he shall be informed of the reasons for such termination in writing".

DR. MAHAVIR SINGH,  
Principal Commissioner and Secretary to Government Haryana,  
Labour Department.